

PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. YTL Jawa Timur)

Intan Citra Dewi
Hamidah Nayati Utami
Arik Prasetya
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: intan_citra_dewi@yahoo.co.id

Abstract

The importance of Occupational Safety and Health Programs in improving the Employee's Performance of PT. YTL Jawa Timur are to get safety and health assurance physically, socially, and psychologically so that each employee feels safe and protected at work. By implementing those programs, it is expected the employees are motivated and capable to improve their performance. The purposes of this research are to examine and analyze the implementation and influence of Occupational Safety and Health Programs on Motivation and its impact on Employee's Performance. The type of research is explanatory research by using quantitative survey method. This study refers to the employees of PT. YTL Jawa Timur. The sample of the study is 74 employees. Data collection methods are questionnaire and documentation. The techniques of data analysis are descriptive statistical analysis and statistical analysis of inferencial using path analysis. The result of this study prove that Occupational Safety and Health Programs will be able to improve working motivation of employees, and it will lead to Employee's Performance improvement.

Keywords: safety, health, motivation, and employee's performance

Abstrak

Pentingnya Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam peningkatan Kinerja Karyawan di PT. YTL Jawa Timur yaitu untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, maupun psikologis agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja. Dengan adanya program tersebut, maka diharapkan karyawan termotivasi dan mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pelaksanaan dan pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini mengacu pada karyawan di PT. YTL Jawa Timur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 74 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Pada teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan analisis jalur (*path*). Hasil penelitian membuktikan bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Kata kunci : keselamatan, kesehatan, motivasi, dan kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai. Hal tersebut dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya

manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Pada dasarnya sumber kekuatan yang ada di dalam perusahaan yaitu terletak pada sumber daya manusia dalam

perusahaan tersebut. Apabila tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan.

Pentingnya faktor sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, karyawan sebagai sumber daya manusia dari perusahaan yang merupakan faktor penentu keberhasilan untuk menjalankan visi dan misi didalam mencapai target perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan yaitu melakukan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya program tersebut, maka setiap karyawan akan mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja baik secara fisik, sosial, maupun psikologis agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Manajemen memainkan peran penting di dalam mengawasi para pekerja untuk keselamatan. Program keselamatan dan kesehatan kerja, perlu diperhatikan mengenai besarnya resiko yang sangat tinggi dalam perusahaan tersebut. Menurut pendapat Jackson et al. (2011:267) bahwa istilah “Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan”. Jika suatu perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, semakin sedikit pegawai yang akan mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di perusahaan tersebut.

Program keselamatan dan kesehatan kerja ini juga mengacu pada motivasi seorang karyawan. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Menurut Suprihanto (2003:41), “bahwa motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan- kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu memulai dan mengarahkan perilaku”. Dari uraian diatas, maka motivasi berperan penting didalam program keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan adanya program K3 ini, kesejahteraan karyawan lebih diperhatikan dan dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Dengan meningkatnya motivasi, maka akan berdampak positif pada peningkatan kinerjanya.

Pentingnya pemeliharaan keselamatan dan kesehatan para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikolog, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, motivasi yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah (Siagian,2002:263). Dengan adanya program K3 ini, sangat erat hubungannya dengan motivasi dan kinerja karyawan karena jika di dalam perusahaan tersebut menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman dan tentram, maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan. Oleh karena itu program keselamatan dan kesehatan kerja akan mampu menaikkan motivasi dari masing-masing karyawan yang nantinya akan berpengaruh juga pada peningkatan kinerja dari para karyawan tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Program Keselamatan

Menurut Mathis dan Jackson (2009:487) “program keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik orang-orang”. Tujuan utama dari program keselamatan yang efektif dalam organisasi adalah mencegah luka-luka dan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Husni (2005:136) “keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri”. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas.

2.2 Program Kesehatan

Menurut Mathis dan Jackson (2009:487) “pengertian program kesehatan kerja merujuk pada keadaan umum dari kesejahteraan fisik, mental, dan emosional”. Seseorang yang sehat adalah yang bebas dari keadaan sakit, luka-luka atau masalah mental dan emosional yang mengganggu aktivitas manusia normal. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, maka program kesehatan kerja lebih merujuk pada penghindaran dari timbulnya penyakit yang bisa diderita oleh karyawan yang diakibatkan selama melakukan pekerjaan. Program kesehatan kerja menjamin kesehatan karyawan dari penyakit yang bisa ditimbulkan sehingga karyawan dapat tetap bekerja sesuai dengan tuntutan dari perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:161) “bahwa kesehatan kerja menunjukkan

pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

2.3 Motivasi

Motivasi merupakan salah satu unsur dalam perilaku individual. Namun demikian motivasi bukan satu-satunya unsur yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam suatu organisasi.

Menurut Suprihanto (2003:41), “bahwa Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu memulai dan mengarahkan perilaku”. Selanjutnya konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas dan arahnya, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat.

Menurut pendapat Chung dan Megginson dalam Gomes (2001:180) bahwa “Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan).

2.3.1 Teori- teori Motivasi

Menurut para ahli mengelompokkan teori motivasi ke dalam kategori utama yakni:

1) Teori isi (*Content theory*)

Teori isi menurut Suprihanto (2003:42) merupakan teori yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor di dalam diri orang yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Teori ini mencoba menentukan kebutuhan khusus yang memotivasi orang. Lebih lanjut teori isi telah dipandang lebih dalam lagi dan dikenal sebagai motif-motif dengan “tingkatan lebih tinggi”.

2) Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow

Menurut (2006:214) dalam Robbins, manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan, dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam satu hirarki yaitu:

- a. Psikologis : Antara lain rasa lapar, haus, perlindungan, sex, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- b. Keselamatan dan keamanan : Antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial : mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Penghargaan (*esteem*) : mencakup faktor penghormatan diri, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Aktualitas diri (*self actualiation*) : Dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih mendasar sebelum mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Asumsi lain adalah orang mempunyai keinginan untuk maju sehingga setelah kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi maka orang tersebut akan bergerak memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

3) Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Suprihanto (2003:46) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herzberg, terdapat dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang di dalam organisasi, yaitu faktor-faktor penyebab kepuasan kerja (*job satisfiers*) dan faktor-faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfiers*). *Satisfiers* disebut dengan istilah “*motivators*” dan *dissatisfiers* disebut dengan istilah “*hygiene factors*”. Faktor-faktor *hygiene* bersifat ekstrinsik karena berasal dari luar diri individu. Apabila faktor ini tidak dipenuhi, maka akan timbul ketidakpuasan dalam diri individu. Namun demikian, apabila faktor-faktor ini terpenuhi belum tentu akan menimbulkan motivasi.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak berbagai faktor yang

mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Mangkunegara (2000:67) berpendapat bahwa pengertian Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksudkan disini yaitu kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan, sedangkan kuantitas diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu yang akan menjadikan kinerja tersebut sebagai hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan deskripsi pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:34) “Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

2.5 Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan

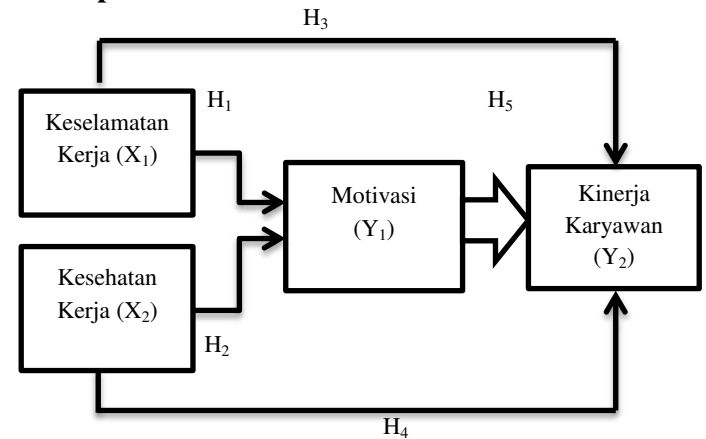
Adanya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dan mempertinggi derajat keselamatan dan kesehatan karyawannya. Apabila masalah keselamatan dan kesehatan tidak diperhatikan, maka akan menjadi bumerang bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi karyawan yang kondisi kesehatannya kurang baik jelas tentu berdampak pada penyelesaian pekerjaannya, sehingga bisa mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja dan tidak maksimalnya pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan tersebut.

Adanya program kesehatan yang baik dan yang memenuhi syarat akan menguntungkan pegawai secara material, karena pegawai jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama dan lebih produktif. Selain itu program keselamatan dan kesehatan kerja juga memberikan suatu rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka program keselamatan dan kesehatan kerja sangat erat hubungannya dengan motivasi dan kinerja

karyawan. Apabila di dalam perusahaan tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang aman, tentram dan nyaman, maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan. Karyawan akan mempunyai motivasi yang tinggi, loyalitas, gairah dalam bekerja apabila kesejahteraan para karyawan dapat terpenuhi di dalam pencapaian program K3 tersebut, sehingga akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja para karyawan.

2.6 Hipotesis



Gambar 1. Model Hipotesis

Hipotesis penelitian ini yaitu:

- H₁. Diduga variabel Keselamatan Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Y₁).
- H₂. Diduga variabel Kesehatan Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Y₁).
- H₃. Diduga variabel Keselamatan Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y₂).
- H₄. Diduga variabel Kesehatan Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y₂).
- H₅. Diduga variabel Motivasi (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y₂).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian eksplanatori). Dapat dimaksudkan bahwa jenis penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel- variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 1995:5). Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Lokasi Penelitian dilakukan pada PT. YTL Jawa Timur yang

berlokasi di Jl. Surabaya-Situbondo km 141 Paiton- Probolinggo Jawa Timur. Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. YTL Jawa Timur. Lokasi ini dipilih sebagai tempat penelitian karena telah memiliki Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi para karyawannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. YTL Jawa Timur yang berjumlah 285 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini sejumlah 74 karyawan dihitung menggunakan rumus Slovin.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur (*Path*) digunakan untuk menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat/kausal. Hasil perhitungan analisis jalur dapat diketahui sebagai berikut:

1) Analisis Jalur Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y_1)

Pendugaan koefisien jalur pertama digunakan untuk mengukur Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Motivasi (Y_1) pada Karyawan PT. YTL Jawa Timur. Hasil analisis path disajikan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Path Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Motivasi (Y_1) pada Karyawan PT. YTL Jawa Timur

Variabel	Standardized	t hitung	Probabilitas	Keterangan
	koefisien beta			
X1	0,349	3,085	0,003	Signifikan
X2	0,364	3,216	0,002	Signifikan
Variabel Terikat : Y1				
R : 0,634				
R square (R^2) : 0,403				
Adjusted R square : 0,386				

Sumber: Data Primer yang Diolah,2014

2) Analisis Jalur Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), dan Motivasi (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Pendugaan koefisien jalur kedua digunakan untuk mengukur Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2) dan Motivasi (Y_1)

terhadap Kinerja (Y_2) pada Karyawan PT. YTL Jawa Timur. Hasil analisis path disajikan dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Path Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), dan Motivasi (Y_1) terhadap Kinerja (Y_2) pada Karyawan PT. YTL Jawa Timur

Variabel	Standardized	t hitung	Probabilitas	Keterangan
	koefisien beta			
X1	0,076	0,620	0,005	Signifikan
X2	0,144	1,165	0,002	Signifikan
Y1	0,478	3,944	0,000	Signifikan
Variabel Terikat : Y2				
R : 0,622				
R square (R^2) : 0,387				
Adjusted R square : 0,360				

Sumber: Data Primer yang Diolah,2014

4.1 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. YTL Jawa Timur

a) Program Keselamatan Kerja (X_1)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pelaksanaan program keselamatan kerja yang diterapkan di PT. YTL Jawa Timur menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja telah diberikan program keselamatan kerja yang bertujuan untuk memberikan keselamatan kerja bagi para pekerja sehingga tercipta suatu lingkungan kerja yang aman, kondusif dan terhindar dari resiko kecelakaan kerja di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Mangkunegara (2000:161) bahwa istilah keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja.

Dari 10 item pernyataan kuesioner yang dihasilkan dari program keselamatan kerja rata-rata keseluruhan pada item tersebut sebesar 4,032. Pada penelitian tersebut juga terlihat rata-rata distribusi

jawaban responden tertinggi yang terletak pada item X_{1.8} (menerapkan program spelatihan K3 untuk setiap karyawan yang akan masuk ke Plant) sebesar 4,22. Selanjutnya hasil penelitian dengan jawaban responden terendah terletak pada item X_{1.7} (memasang spanduk sebagai media sosialisasi mengenai keselamatan kerja). Hasil item tertinggi tersebut menunjukkan bahwa pada program keselamatan kerja yang berjalan pada kondisi aktual telah berjalan dengan baik adalah *safety induction*, *safety working group*, dan peningkatan kemampuan personal (*training*). Selanjutnya dengan item terendah tersebut menunjukkan bahwa program keselamatan kerja yang belum optimal pada kondisi aktual adalah *safety campaign*.

b) Program Kesehatan Kerja (X₂)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pelaksanaan program kesehatan kerja yang diterapkan di PT. YTL Jawa Timur menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja telah diberikan program kesehatan kerja yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kesehatan kerja kepada para pekerja seperti pemeriksaan kesehatan rutin, pengobatan, imunisasi dan lain-lain agar terhindar dari penyakit yang tidak diinginkan. Seperti hal yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000:161) bahwa kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Dari 7 item pernyataan kuesioner yang dihasilkan dari program kesehatan kerja rata-rata keseluruhan pada item tersebut sebesar 4,12. Pada penelitian tersebut juga terdapat rata-rata distribusi jawaban responden tertinggi yang terletak pada item X_{2.7} (penyediaan petugas P3K selama 24 jam dalam sehari) sebesar 4,27 sedangkan rata-rata distribusi jawaban responden terendah yang terletak pada item X_{2.3} (pendataan laporan kesehatan kerja) sebesar 3,95. Hasil item tertinggi menunjukkan bahwa program kesehatan kerja yang berjalan pada kondisi aktual yang telah berjalan dengan baik adalah tanggap darurat. Sedangkan hasil item terendah

menunjukkan bahwa program kesehatan kerja yang belum optimal pada kondisi aktual adalah *General Check-up*.

c) Motivasi Kerja (Y₁)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Dari 6 item pernyataan kuesioner yang dihasilkan dari motivasi kerja rata-rata keseluruhan pada item tersebut sebesar 4,008. Pada penelitian tersebut juga terdapat rata-rata distribusi jawaban responden tertinggi yang terletak pada item Y_{1.2} dan Y_{1.4} (tanggung jawab yang dimiliki dan hubungan kerja) sebesar 4,09. Sedangkan pada rata-rata distribusi jawaban responden terendah terletak pada item Y_{1.6} (kebijakan perusahaan) sebesar 3,85. Hasil item tertinggi menunjukkan bahwa motivasi kerja yang berjalan pada kondisi aktual telah sesuai dengan teori motivasi menurut Herzberg dalam indikator faktor pemuas dan pemeliharaan berdasarkan penyesuaian kondisi di perusahaan. Untuk hasil item terendah menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kondisi aktual dalam indikator menurut teori motivasi Herzberg pada faktor pemeliharaan telah sesuai dengan teori motivasi tersebut berdasarkan penyesuaian kondisi di perusahaan.

d) Kinerja Karyawan (Y₂)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Dari 6 item pernyataan kuesioner yang dihasilkan dari kinerja karyawan, rata-rata keseluruhan pada item tersebut sebesar 4,097. Pada penelitian tersebut juga terdapat rata-rata distribusi jawaban responden tertinggi yang terletak pada item Y_{2.1} dan Y_{2.5} (dalam melaksanakan pekerjaan, menghasilkan kualitas yang sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan oleh perusahaan dan dalam melaksanakan pekerjaan mampu memenuhi target waktu yang telah ditetapkan perusahaan) sebesar 4,13. Sedangkan pada rata-rata distribusi jawaban responden terendah terletak pada item Y_{2.6} (dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dibandingkan dengan penyelesaian pekerjaan pada periode yang lalu) sebesar 4,04. Hasil item tertinggi menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang berjalan telah sesuai dengan teori menurut Mangkunegara

(2000:67) bahwa kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pada hasil item terendah menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang berjalan tidak sesuai dengan teori tersebut.

2. Pengaruh Program Keselamatan Kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel program keselamatan kerja memiliki koefisien *path* sebesar 0,349, nilai t_{hitung} sebesar 3,085 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,003, sehingga variabel program keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari *alpha* yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,003 < 0,05$. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel program keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan distribusi frekwensi responden rata-rata skor jawaban responden menyatakan sebesar 4,032. Dari sepuluh item tersebut, distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan menerapkan program pelatihan K3 untuk setiap karyawan yang akan masuk ke plant (X1.8) yaitu sebesar 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa indikator program keselamatan kerja yang dilakukan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik dan mendukung adanya motivasi dari karyawan dalam meningkatkan mutu pekerjaan yang dilakukan. Pelatihan K3 di PT. YTL Jawa Timur disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan menganut sistem kompetensi bagi tiap karyawan yang melakukan pekerjaan tertentu di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terjadi kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rendi Wijayanto (2013) dimana secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya hal ini diperkuat dengan pendapat dari Mangkunegara (2000:162) “tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja salah satunya yaitu agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja”, maka dapat dipastikan terjadi

peningkatan pada motivasi kerja karyawan. Dalam teori kebutuhan Maslow juga disebutkan bahwa pemberian keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja apabila kebutuhan-kebutuhan karyawan dapat terpenuhi seperti fisiologi, rasa aman, rasa keikutsertaan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dari beberapa teori kebutuhan Maslow diatas, yang paling relevan dalam penelitian ini yaitu kebutuhan rasa aman.

Hal ini tentunya sangat perlu diperhatikan oleh PT. YTL Jawa Timur, karena dari program keselamatan ini berkaitan langsung dengan motivasi kerja dari seorang karyawan. Dalam hal ini, masalah mengenai keselamatan kerja perlu diperhatikan, agar karyawan yang bekerja akan merasa lebih aman dalam melakukan suatu aktifitas kerja dan mengenai resiko kecelakaan kerja dapat diminimalisir mungkin, agar tiap-tiap karyawan dapat meningkatkan motivasinya.

3. Pengaruh Program Kesehatan Kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel program kesehatan kerja memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,364, nilai t_{hitung} sebesar 3,216 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,002, sehingga variabel program kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari *alpha* yang digunakan yaitu 0,05 sehingga $0,002 < 0,05$. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa program kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan distribusi frekwensi responden rata-rata skor jawaban responden menyatakan sebesar 4,12. Dari tujuh item tersebut, distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan penyediaan petugas P3K selama 24 jam dalam sehari (X2.7) yaitu sebesar 4,27. Hal ini terbukti dengan pemeriksaan khusus, pemeriksaan yang dilakukan pada karyawan yang bekerja pada suatu area tertentu seperti pekerja yang terpapar batubara di *coal plant*, karyawan yang terpapar kebisingan, dan sebagainya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator program kesehatan kerja yang dilakukan di PT. YTL Jawa Timur sudah baik.

Dengan demikian, penerapan program kesehatan kerja yang meningkat pada PT. YTL Jawa Timur akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya jaminan kesehatan kerja pada perusahaan, maka karyawan tidak perlu merasa khawatir atas gangguan kesehatan yang ditimbulkan di tempat kerja dan dapat melakukan pekerjaan secara optimal sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja pada karyawan PT. YTL Jawa Timur.

4. Pengaruh Program Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel program keselamatan kerja memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,076, nilai t_{hitung} sebesar 0,620 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,005, sehingga variabel program keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari *alpha* yang dipakai yaitu 0,05 sehingga $0,005 < 0,05$.

Hasil analisis jalur tersebut menunjukkan bahwa variabel program keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel program keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja melalui variabel motivasi, hal ini berarti bahwa variabel motivasi dapat memperkuat tingkat kinerja karyawan pada PT. YTL Jawa Timur.

5. Pengaruh Program Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel program kesehatan kerja memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,144, nilai t_{hitung} sebesar 1,165 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,002, sehingga variabel program kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari *alpha* yang dipakai yaitu 0,05 sehingga $0,002 < 0,05$. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa program kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan program kesehatan kerja yang baik akan mampu meningkatkan

kinerja karyawan PT. YTL Jawa Timur, karena apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi, loyalitas, gairah dalam bekerja dan kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi dalam pencapaian program kesehatan kerja.

6. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel motivasi memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,478, nilai t_{hitung} sebesar 3,944 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000, sehingga variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari *alpha* yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel motivasi merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja secara keseluruhan memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Program keselamatan dan kesehatan kerja ini dipengaruhi secara tidak langsung melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening, hal ini membuktikan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja akan mampu menaikkan kinerja karyawan yang lebih tinggi melalui pemberian motivasi kerja terlebih dahulu.

Pemberian motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja karyawan pada PT. YTL Jawa Timur yang efektif dan efisien, oleh sebab itu dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga tujuan dan sasaran untuk mensejahterakan para karyawan dapat terwujud.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis, dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa rata-rata distribusi frekwensi jawaban responden untuk

menilai variabel program keselamatan kerja (X_1) yaitu sebesar 4,032, variabel program kesehatan kerja (X_2) yaitu sebesar 4,12, variabel motivasi (Y_1) yaitu sebesar 4,008 dan untuk variabel kinerja karyawan (Y_2) yaitu sebesar 4,097. Hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan program keselamatan kerja, kesehatan kerja, motivasi serta kinerja karyawan pada PT. YTL Jawa Timur sudah terlaksana dengan baik.

2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel program keselamatan kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi (Y_1) karyawan pada PT. YTL Jawa Timur. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai *koefisien path* sebesar 0,349 dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti bahwa program keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel program kesehatan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi (Y_1) karyawan di PT. YTL Jawa Timur. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai *koefisien path* sebesar 0,364 dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti bahwa program kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.
4. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel program keselamatan kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) di PT. YTL Jawa Timur. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai *koefisien path* sebesar 0,076 dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti bahwa program keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) di PT. YTL Jawa Timur. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai *koefisien path* sebesar 0,144 dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti bahwa program kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur, menunjukkan

bahwa variabel motivasi (Y_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) di PT. YTL Jawa Timur. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien path sebesar 0,478 dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan. Adapun saran-saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis pada distribusi frekwensi program keselamatan kerja, saran yang diberikan adalah penambahan jumlah aktifitas dalam *safety campaign* dimana dapat dimulai dengan pemasangan spanduk sebagai pengingat keselamatan kerja dalam keseharian karyawan. Spanduk itu bisa berupa slogan keselamatan kerja yang diletakkan ditempat-tempat strategis yang meliputi area kerja karyawan. Hal ini sangat berbeda dengan spanduk sebelumnya yang hanya digunakan sebagai penanda adanya *event* keselamatan kerja. Selain dengan spanduk bisa juga dengan meletakkan gambar atau langkah-langkah *safety* pada wallpaper layar komputer seluruh karyawan agar karyawan senantiasa mengingat keselamatan kerja pada saat bekerja. Di mulai dari hal kecil untuk mencapai hasil yang besar.
2. Berdasarkan analisis pada distribusi jawaban responden mengenai program kesehatan kerja saran yang diberikan adalah seharusnya dalam pendataan laporan kesehatan kerja, dapat terorganisir dan terdokumentasi dengan baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara merubah format penyimpanan menjadi sistem online yang dapat terupdate secara otomatis apabila terdapat perubahan dan dapat menyimpan data historis kesehatan karyawan keseluruhan. Sistem online dapat di akses oleh penanggung jawab, atasan, dan karyawan yang bersangkutan.
3. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa PT. YTL Jawa Timur pada tahun 2013 telah mendapatkan penghargaan untuk penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang memiliki tingkat pencapaian sebesar 95% atau dikategorikan memuaskan. Dengan demikian, diharapkan bagi pihak perusahaan dapat mempertahankan

- penghargaan yang telah diperoleh serta meningkatkan standar program keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat memberikan rasa aman, sehat, efisien dan produktif guna meningkatkan motivasi dan kinerja para karyawan di PT. YTL Jawa Timur.
4. Berdasarkan penelitian diketahui di PT. YTL Jawa Timur masih terjadi kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kelalaian pada karyawan dan tindakan yang dilakukan selama ini hanya sebatas pemberian sanksi atau hukuman, maka saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hal tersebut adalah dengan alternatif pengadaan *reward* dalam bentuk kompetisi *Zero Accident*. Kompetisi tersebut akan mempertandingkan seluruh *section* PT. YTL Jawa Timur dengan tujuan yang akan dicapai dan yang menjadi pemenang adalah *section* yang memiliki kecelakaan kerja terendah dengan *reward* yang sepadan (menarik minat karyawan).
 5. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa berdasarkan data kecelakaan kerja 3 tahun terakhir yang ada di PT. YTL Jawa Timur terkait dengan naik turunnya tingkat kecelakaan kerja, diketahui bahwa kecelakaan kerja sering terjadi pada pihak kontraktor yang bekerja di PT. YTL Jawa Timur. Saran yang diberikan mengenai hal tersebut adalah sebaiknya untuk karyawan tetap khususnya karyawan di bagian *Safety and Fire Service*, melakukan beberapa hal khususnya untuk menangani kontraktor yang ikut bekerja dengan memberikan pengawasan yang lebih, *Safety Meeting* setiap hari sebelum aktivitas berlangsung untuk menekankan keselamatan dan kesehatan kerja disaat beraktivitas, dan selanjutnya untuk kontraktor, pihak PT. YTL bisa memberikan peringatan terkait kecelakaan kerja berupa peninjauan kontrak kerja kembali dan apabila masih terjadi kecelakaan kerja maka akan dilakukan pemutusan kontrak kerja antara kontraktor dengan PT. YTL Jawa Timur.
 6. Keterbatasan Penelitian pada penelitian ini adalah berkaitan dengan klaim data kesehatan karyawan. Peneliti tidak dapat meneliti hal tersebut karena keterbatasan waktu dan pembatasan area yang telah diberikan oleh PT. YTL Jawa Timur. Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu melakukan adanya penelitian mengenai data klaim kesehatan karyawan yang ada pada PT. YTL Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husni, Lalu. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Mathis, Robert, dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Susan E. Jackson, Randall S. Schuler, Steve Werner, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suprihanto, John. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stephen P. Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.